N°300 > novembre 2007

la VS Vie Syndicale

le mensuel du Syndicat National des Agents de la Direction Générale des Impôts-CGT

ÉLECTIONS 2007

VOTEZ ET FAITES VOTER CGT !

la SNADGI cgt Impôts

Photo : Hélène Canot

Faites entendre votre voix !

Personnels de la Direction Générale des Impôts, vous êtes appelés à élire prochainement vos représentants au sein de vos comités et commissions paritaires.

Il s'agit d'un moment important de démocratie sociale auquel je vous encourage à participer toutes et tous.

Ce scrutin est l'occasion de faire valoir votre point de vue et d'exprimer vos revendications. Elles sont nombreuses dans votre administration. Une administration qui est au cœur de la réforme de l'Etat depuis des années, qui connaît de nombreuses suppressions d'emplois, des restructurations continuelles se traduisant par un recul de vos missions de service public et de vos conditions de travail.

Oui, il y a urgence à revaloriser votre travail, vos salaires, votre protection sociale ; à améliorer vos conditions de travail, vos droits et garanties.

Vous le savez, la CGT est porteuse de propositions en matière de fiscalité et de service public au service du progrès social, qui prennent le contre-pied des politiques actuelles. Ces élections sont donc aussi l'occasion de vous exprimer sur des choix fiscaux et d'organisation de vos services qui aujourd'hui se traduisent par plus d'injustice sociale et d'affaiblissement du service public.

En votant pour les listes CGT, comme le font de plus en plus de salariés de notre pays, vous élirez des représentants à votre écoute, des représentants qui vous rendront compte régulièrement de leur action et qui auront toujours à cœur de défendre vos intérêts et vos missions.

Je vous engage à saisir cette opportunité de faire entendre votre voix.

Bernard Thibault
Secrétaire général de la CGT

AU SOMMAIRE

2 > Edito de Bernard Thibault

3 > La lettre du Secrétaire général

4-10 > La démarche CGT

- 4 > Fiscalité- Mission
- 6 > Emploi
  - Condition de travail
  - Pouvoir d'achat
- 8 > Retraites
  - Règles de gestion
  - Protection sociale
- 10 > Dialogue social

11-22 > Les CAP

- 11 > CAP n°1
- 12 > CAP n°2
- 14 > CAP n°3
- 16 > CAP n°4
- 17 > CAP n°5
- 20 > CAP n°6
- 22 > CAP n°7

23 > Le vote CGT

24 > Modalités de vote

VS - *La Vie syndicale* - case 450
263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex
Tel : 01.48.18.80.16 - Fax : 01.48.70.71.63
Directrice de publication : F. PEYRICHOU
CP : *en cours*
Composition : SNADGI-CGT
Impression : Rivet Presse Edition - Limoges
e.mail : snadgi-cgt.bn@dgi.finances.gouv.fr

Cher-e-s collègues,

Le 4 décembre 2007, vous êtes appelés à voter pour élire vos représentants en commissions administratives paritaires (CAP) nationales et locales. Ces élections permettront également de déterminer la représentation syndicale au sein des différents comités paritaires (CTP).
Les élections professionnelles ont toujours constitué un moment important de la vie de la DGI comme en témoignent les taux importants de participation lors des scrutins antérieurs. Moment démocratique important pour les relations sociales à la DGI, mais aussi moment important pour chacun d'entre vous. Par ce vote vous désignerez des représentants qui auront à défendre votre situation individuelle comme la notation, la mutation, l'avancement, la promotion…et interviendront sur les questions collectives telles que les missions, les conditions de travail, les moyens de fonctionnement, l'organisation des services… tout ce qui fait votre vie au travail.

Les élu-e-s du SNADGI-CGT, présents dans toutes les CAP nationales et dans la quasi totalité des CAP locales, ont pu prouver lors des mandats précédents leur combativité et leur efficacité malgré un contexte difficile fait d'empilement de réformes et de continuelles remises en cause des règles de gestion. Les candidat-e-s que présentent aujourd'hui le SNADGI-CGT ont toutes et tous à cœur de continuer en ce sens.

Dans les pages qui suivent vous pourrez prendre connaissance de certains des axes revendicatifs qu'ils défendront selon les CAP concernées ainsi que sur les grandes questions : avenir des missions, emploi, rémunérations, conditions de travail, règles de gestion…
Les précédentes élections de 2004 ont fait de la Fédération des Finances CGT la première organisation syndicale du Ministère, chacun de ses syndicats dans les différentes administrations qui le composent ayant alors connu une progression. En cette période de grands bouleversements décidés par le ministre, notamment sa volonté de fusionner la DGI et la DGCP, les élections du 4 décembre revêtiront une importance plus grande encore que par le passé. Tout montre que dans les années à venir il y aura besoin d'un syndicalisme fort, déterminé, ouvert, capable de proposer, de rassembler, de lutter, de négocier. C'est ce syndicalisme que veut incarner le SNADGI-CGT. C'est pour le faire vivre que s'engagent des centaines de candidat-e-s du SNADGI-CGT aux CAP locales et nationales.
Le 4 décembre, je vous invite à donner de la force à vos revendications en votant pour eux !

Jean-Robert SZKLARZ

Secrétaire général du SNADGI-CGT

Fiscalité - Missions

Le SNADGI-CGT se prononce pour une transformation profonde de l'impôt et sa réhabilitation pour retrouver ses finalités fondamentales : le financement de politiques et de services publics pour le plein emploi solidaire, la satisfaction des besoins sociaux, la redistribution des richesses produites et détenues, la réduction des inégalités.

Le SNADGI-CGT propose notamment :

- **L'instauration d'un impôt plus juste par une réforme de l'impôt sur le revenu et de l'ISF, qui renforce la progressivité de l'impôt direct, diminue l'imposition des revenus du travail et augmente celle du capital et de la propriété ;**
- **Une réforme de la fiscalité locale assurant une réelle péréquation des moyens et l'autonomie des collectivités locales ;**
- **Une fiscalité assurant la participation financière des entreprises au financement des politiques publiques, des services publics mais aussi au développement et à l'aménagement des territoires ;**
- **Une harmonisation européenne de la fiscalité afin de lutter contre le dumping fiscal et l'évasion des capitaux ;**
- **Une fiscalité acceptée par les contribuables reposant sur un système déclaratif dont le contrôle constitue la juste et légitime contrepartie.**

C'est parce qu'il défend cette conception de la fiscalité que le SNADGI-CGT porte aussi des propositions pour la nécessaire modernisation des administrations et s'oppose aux réformes mises en œuvre.

Depuis des années, les réformes et les restructurations se sont empilées. Elles sont ressenties négativement par les agents car elles détériorent la qualité d'exécution des missions, dégradent les conditions de travail et les liens hiérarchiques.

Il ne s'agit pas d'un refus d'évolution des modes de travail. Les avancées

technologiques, la suppression des tâches répétitives devraient au contraire permettre un progrès pour tous : usagers et agents de la DGI.

Le rejet est celui de la finalité des réformes imposées.

Ce qui est refusé c'est la politique prioritaire de suppressions d'emplois, la remise en cause du rôle d'intérêt général des missions au profit de la seule administration de service, la perte de repères professionnels que cela provoque.

Pour le SNADGI-CGT, surtout dans le contexte des annonces ministérielles, il est temps de redonner du sens au mot réforme. Nous développons d'autres finalités largement exposées dans un projet commun rédigé avec la Fédération des Finances et le syndicat du Trésor CGT.

Moderniser, c'est aussi assurer aux agents de bonnes conditions de travail, développer une conception de l'encadrement qui allie pilotage et soutien technique, offrir une formation professionnelle en phase avec les évolutions de la société et des missions, reconnaître l'élévation des qualifications.

L'ambition du SNADGI-CGT est celle d'un fonctionnement administratif qui, tout en améliorant le service public rendu aux usagers, remette au cœur de l'action de la DGI et de ses agents, les missions de contrôle. Cela en lien avec la gestion, dans le respect de la séparation entre l'assiette et le recouvrement. Dans ce cadre, l'intérêt général, les finalités des missions fiscales et foncières ne pourraient être artificiellement opposés à la réponse aux besoins des usagers. ■

IMPÔTS - TRESOR - DOUANES - DGCCRF - INSEE - CENTRALE
Pour un Ministère des Finances au service du plein emploi
et de la satisfaction des besoins sociaux

Emploi

De façon permanente depuis plusieurs années, la Direction Générale des Impôts subit au nom de « l'exemplarité » des milliers de suppressions d'emplois, particulièrement en catégorie C. Les technocrates inventent au fil du temps des méthodes de répartition de ces suppressions. La dernière en date, celle de l'efficience, est déconnectée de la réalité des charges des services et de l'augmentation du nombre de contribuables et d'entreprises. Les directeurs des services fiscaux ne savent même plus où supprimer des postes. Des bureaux se vident, des centres sont regroupés et l'inquiétude naît pour l'avenir de certaines implantations à cause d'effectifs trop faibles. Cette politique désastreuse se traduit par une moindre efficacité du service public fiscal et foncier et par des réorganisations permanentes. Elle conduit à la polyvalence des agents et à la disparition progressive des doctrines d'emplois. Ces suppressions d'emplois permanentes réduisent les possibilités de mutation et de promotion.

La logique comptable qui prédomine, les annonces du non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux, mettent la question de l'emploi public au cœur du débat sur la fusion DGI-DGCP.

LE SNADGI-CGT REVENDIQUE :

- **un véritable état des lieux des besoins en emplois pour assurer l'ensemble de nos missions ;**
- **l'arrêt des suppressions d'emplois et la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de créations de postes ;**
- **un plan de requalification des emplois et des agents pour prendre en compte l'évolution de la technicité de nos fonctions.** ■

Conditions de travail

Dans le public comme dans le privé, la dégradation des conditions de travail est au cœur de l'actualité sociale. Les résultats des enquêtes sur ce thème montrent qu'à la DGI, les agents sont particulièrement concernés. Ce ne sont pas des écrans plats et des bureaux neufs qui règlent les problèmes ! L'organisation actuelle du travail et la mise en place de plateaux créent de nombreuses nuisances. L'augmentation de la pression hiérarchique due à la politique des indicateurs et la course aux objectifs entraînent ordres et contrordres. La compilation des applications informatiques gène profondément les utilisateurs et engendre de la tension.

La gestion individualisée des personnels conduit à opposer les agents entre eux au détriment du travail en équipe.

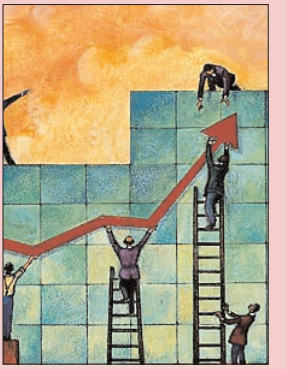
Cela conduit à des situations tendues, accentuées par le manque de personnel. Des cadres aux agents, tout le monde subit la pression. Il faut traiter le mal à sa racine et non chercher quelques mesures d'accompagnement.

Pouvoir d'achat

D'année en année, les salaires de début de carrière se rapprochent du SMIC. L'INSEE a récemment confirmé la baisse du pouvoir d'achat pour l'ensemble des fonctionnaires. Pour de très nombreux agents en fin de carrière, cette baisse est encore plus sensible. Les effets du plan JACOB ou les quelques mesures indemnitaires, ne touchent qu'une partie des personnels et seront très rapidement gommés par le décalage entre la hausse des prix et l'absence d'une réelle revalorisation du point d'indice. De plus, pour les agents de la DGI, la faible revalorisation du régime indemnitaire et le niveau insuffisant des remboursements des frais de déplacement (IFDD, taux kilométrique) aggravent la dégradation du pouvoir d'achat. L'augmentation forte des loyers ampute gravement le budget des agents. Cette question est au cœur des préoccupations, notamment des plus jeunes de notre administration. Les moyens existent pourtant, pour une politique salariale capable de répondre aux besoins des personnels. Les choix de cadeaux fiscaux aux plus fortunés en témoignent.

LE SNADGI-CGT REVENDIQUE :

- **une revalorisation immédiate de 6% de la valeur du point d'indice dans l'attente d'une révision de l'ensemble des grilles de la fonction publique ;**
- **une hausse du régime indemnitaire par des mesures pérennes et non des primes aléatoires ;**
- **une indexation régulière des frais de déplacement sur les prix des carburants et de la restauration ;**
- **une politique d'aide au logement capable de répondre aux difficultés rencontrées.** ■



LE SNADGI-CGT REVENDIQUE :

- **une révision complète des modes de pilotage des services et une autre conception des relations hiérarchiques à tous les niveaux de décisions ;**
- **une priorité à l'amélioration des conditions de travail, avec les agents concernés, avant toute réorganisation des services ;**
- **l'arrêt de la mise en concurrence des personnels par l'octroi de garanties collectives fortes ;**
- **des pouvoirs étendus pour les CHS et des moyens suffisants pour la médecine de prévention.** ■

Retraites

Depuis 1993, les différents gouvernements ne cessent de remettre en cause les acquis des salariés en matière de retraites et de droits à pension. Les réformes subies par les uns justifient ensuite les reculs appliqués aux autres. En 2003, Fillon a imposé, avec une clause de révision pour 2008, un premier rallongement à 40 annuités pour bénéficier d'une retraite à 75% et un système très pénalisant de décote pour ceux qui n'auraient pas leurs annuités. La suppression de la bonification pour les enfants nés après le 1er janvier 2004 sanctionne encore plus lourdement les femmes. Pour les jeunes, compte tenu de leur entrée tardive dans la fonction publique, aucun d'entre eux n'aura une retraite à taux plein à 60 ans !

Le même ministre veut encore paupériser les futurs retraités par l'allongement de cotisations et la remise en cause de certains régimes, en particulier pour nous, fonctionnaires.

La lutte pour l'avenir de nos pensions doit continuer, car d'autres solutions de financement existent.

LE SNADGI-CGT REVENDIQUE :

- **un droit à une retraite à taux plein à 60 ans avec un taux de remplacement égal à 75% du dernier traitement ;**
- **la prise en compte des primes et indemnités dans le calcul des pensions ;**
- **la reconnaissance de la pénibilité et des services actifs pour avancer l'âge de départ ;**
- **la prise en compte des années d'études dans le calcul des annuités.** ■

Règles de gestion

La volonté de l'administration de réformer les règles de gestion est basée sur le « principe » idéologique de réduire les garanties collectives des personnels au profit d'une individualisation des carrières. Isoler les agents face au pouvoir administratif, enlever les repères collectifs, mettre chacun sous pression est la démarche de management qui accompagne la conception libérale de la Fonction publique.

Cela s'est traduit à la DGI par une réforme de la notation, des attaques contre la règle de l'ancienneté tant au niveau local que national, l'instauration de primes non-pérennes, la création de la prime à la performance, la réforme des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement. Toutes ces réformes ne recueillent pas l'assentiment des agents qui ont démontré par la multiplication des actions leur attachement à des garanties collectives fortes, dont les bases figurent dans le statut de la Fonction Publique.

Protection sociale

Le régime de sécurité sociale à la française, basé sur la solidarité intergénérationnelle est remis en cause à chaque annonce gouvernementale. La question du déficit est mise en avant pour « inventer » de nouvelles mesures restrictives conduisant au rationnement des soins et des remboursements. Le dernier exemple est l'instauration des franchises médicales.

L'objectif est clairement affiché : réduire la protection collective et solidaire assurée par la Sécurité sociale pour ouvrir un marché colossal aux compagnies d'assurances privées en obligeant le recours à une couverture complémentaire individuelle. A cela s'ajoutent les difficultés des mutuelles et du financement de la protection sociale complémentaire dues aux décisions de la commission européenne.

LE SNADGI-CGT REVENDIQUE :

- **une réforme en profondeur du mode de financement de la sécurité sociale en revoyant l'assiette des cotisations patronales et la taxation des revenus financiers ;**
- **le droit pour tout agent, quel que soit son statut, d'accéder à une protection sociale complémentaire en santé et prévoyance le protégeant contre les risques liés à l'incapacité (indemnité pour perte de traitement en cas d'arrêt maladie), à l'invalidité et au décès ;**
- **le choix, à titre exclusif, d'un opérateur mutualiste assurant les solidarités indiciaires, familiales, générationnelles ainsi que des services de proximité et d'action solidaire.** ■

LE SNADGI-CGT REVENDIQUE :

- **des règles de mutation basées sur l'ancienneté administrative, règle communément partagée et admise ;**
- **un système de notation basé sur des critères objectifs, qui reconnaisse la valeur professionnelle des agents et non un système qui compare les agents entre eux ;**
- **une transformation de la liste d'aptitude en véritable examen professionnel basé sur les connaissances professionnelles acquises ;**
- **un rôle amplifié des CAP locales et nationales pour améliorer la défense des personnels lors des recours.** ■

Dialogue social

Le dialogue social est considéré par tous (gouvernement, directeurs et syndicats) comme indispensable ! Et pourtant, les blocages persistent, voire s'amplifient au cours de la période récente, car il existe de nombreuses divergences sur l'appréciation du contenu du dialogue social et sa traduction concrète.

Les difficultés actuelles s'expliquent : le dialogue social est réduit à ne traiter que des conséquences de la mise en œuvre des décisions politiques.

Si le SNADGI-CGT se doit intervenir dès lors qu'il s'agit de la vie au quotidien des agents, de leurs conditions de travail et de l'exercice de leurs missions, cela n'est pas suffisant à ses yeux.

C'est pour ces raisons que le SNADGI-CGT qui est un syndicat de luttes, de propositions et de négociations, revendique :

- le droit de porter et de défendre avec les personnels d'autres conceptions du service public fiscal et foncier ;
- le droit d'intervenir concrètement avec les personnels sur l'organisation du travail ;
- de véritables possibilités de négociations sous le contrôle des agents au niveau local et national ;
- un fonctionnement plus efficace des CTP qui n'ont aujourd'hui qu'un rôle consultatif.

La qualité du dialogue social passe aussi par une véritable reconnaissance des élus et représentants, qu'ils soient locaux et nationaux.

Ils doivent disposer de toutes les informations nécessaires à la défense des dossiers individuels dans les CAP et à l'étude des dossiers en CTP. Le temps consacré à leurs mandats doit faire l'objet de réelles décharges de service et un statut doit leur être reconnu dans le cadre de leur activité administrative.

Les centaines de candidats locaux et nationaux que présente le SNADGI-CGT s'inscrivent dans une démarche de rénovation du dialogue social basée sur un rôle constructif de propositions et de négociations dans un champ de compétences plus étendu.

Les élu-e-s du SNADGI-CGT grâce à la progression du syndicat aux dernières élections professionnelles ont pu siéger dans de nombreuses CAP notamment sur les mutations et affectations des directeurs divisionnaires, pour les accès aux postes comptables et aux conservations des hypothèques. La confiance qui nous est accordée dépasse largement le rang de nos syndiqués. Nombre de collègues nous ont confié la défense de leur dossier : ils savent que le SNADGI-CGT est reconnu et écouté par la Direction générale car il est porteur de positions de principe en cohérence avec ses interventions sur les dossiers individuels. Cela se traduit concrètement par des propositions qui figurent dans les compte-rendus des groupes de travail « cadres ». Le SNADGI-CGT s'oppose aux dérives qu'engendre le concept « attractif » de la gestion individualisée des carrières comme en témoignent certaines compositions d'équipes, et des injustices relevées dans l'attribution de postes. Notre position est soutenue par les cadres qui n'admettent pas l'arbitraire de certaines décisions de l'administration.

Le SNADGI-CGT revendique :

- **Une véritable lisibilité de carrière par l'instauration de règles objectives d'accès aux différents postes que ce soit en mutation ou en promotion ;**
- **Le principe de la promotion interne pour l'ensemble des postes des directeurs ;**
- **De meilleures possibilités d'accès pour les femmes aux postes d'encadrement.**

La fusion DGI/DGCP entraînera des bouleversements dans les gestions des cadres. Le vote pour le SNADGI-CGT prend dans ce contexte encore plus d'importance. Pour obtenir le maximum de garanties et d'objectivité pour tous, il faudra dépasser le corporatisme issu des deux administrations qui s'est exprimé durant l'été. La crédibilité et les propositions de la CGT sont des atouts majeurs dans les futures négociations qui se dérouleront au ministère. C'est aussi en cela que votre vote pour les candidat-e-s du SNADGI-CGT est porteur d'avenir. ■

Directeurs Divisionnaires

Gilles Le Poder
DRESG

Dominique Mauresmo
Hautes-Pyrénées

Maryvonne Vidal
Guadeloupe

Olivier Duquesnoy
Haute-Marne

Conservateurs des hypothèques

Geoges Delabre
Côte-d'Or

Régina Toutin
Marne

Daniel Mouveaux
Oise

Yves Peyrichou
Dordogne

Inspecteurs principaux de 1ère classe

François-Xavier Poydenot
DCF - Sud-Ouest

Olivier Turlotte
Savoie

Fabrice Tanty
Eure-et-Loir

Jean-Paul Nouet
Hérault

Inspecteurs principaux de 2ème classe

Hélène Guerra
DSIP

Frank Arnou
Vaucluse

Hélène Sémenadisse
Bouches-du-Rhône
Aix-en-Provence

Didier Fabre
Puy-de-Dôme

Bernadette Paponnaud
Gironde

Eric Morel
Deux-Sèvres

Les trois dernières années ont vu se dérouler de multiples CAP durant lesquelles les élu-e-s du SNADGI-CGT ont défendu les dossiers de centaines de cadres et leurs garanties collectives. La période est marquée par une déréglementation des règles de gestion, des difficultés nombreuses dans les relations avec les directeurs. L'examen des dossiers, les discussions avec les collègues syndiqués ou non-syndiqués sont révélatrices des difficultés rencontrées dans les services.

Le SNADGI-CGT intervient dans les CAP pour exprimer les revendications des cadres et avance des propositions pour établir plus de justice dans les règles et améliorer ainsi les situations individuelles. Le SNADGI-CGT en développant une activité syndicale spécifique « Cadres » assure la pérennité de l'information et de la prise en compte des préoccupations de cette catégorie. Ce souci permanent nous donne une crédibilité reconnue par les cadres et l'administration et une meilleure prise en compte de nos interventions.

Le SNADGI-CGT a, par exemple, été à l'origine de l'organisation de la dernière sélection des IDEP qui permettra de combler les nombreux postes vacants. Il exige aussi la prise en compte de listes complémentaires au concours d'inspecteur principal.

L'objectif de nos élu-e-s a été de toujours défendre des principes permettant à chacun d'avoir une réelle visibilité de carrière tant dans les promotions que dans les mutations. C'est pour cela que nous nous opposons toujours aux affectations départementales, et aux compositions d'équipes pour les inspecteurs principaux. C'est pour cela aussi que nous intervenons sur des dossiers injustement sanctionnés en matière de notation et de promotion.

Pour les inspecteurs principaux et les inspecteurs Départementaux s'ouvre une période d'incertitude dans le cadre des annonces ministérielles. Ces inquiétudes sont justifiées car issues des expériences passées.

Les modalités de sélections entre les cadres lors de la mise en place des CDI-recette par l'absence de règles claires ont laissé beaucoup de collègues amers. Qu'en sera-t-il pour l'avenir dans les SIP ?

La revendication d'une harmonisation indemnitaire pour les non-comptables s'est traduite par une prime à la performance qui ne recueille aucune adhésion. Ces régimes de rémunération variable seront - ils développés ?

Les doctrines d'emplois sont de plus en plus floues entre IP et IDEP. Quelle évolution en prévision, quel avenir pour les trois fonctions des IP?

Les discussions qui vont s'engager doivent l'être sur des principes clairs, dans un cadre non-corporatiste afin de que chacun puisse en tirer bénéfice.

En ce sens, le SNADGI-CGT revendique :

- Une revalorisation des carrières de l'encadrement, sur la base de doctrines d'emplois précises et le positionnement des cadres dans un grade unique d'encadrement permettant une réelle revalorisation indiciaire indispensable en particulier pour le niveau des retraites ;
- Un niveau d'emplois suffisant qui permettent à la fois d'assurer dans les services les fonctions de pilotage et de soutien technique. Cela doit passer par la création de postes d'adjoints ;
- Des modalités de sélection objectives dans le cadre de l'attribution des postes ;
- Une revalorisation du régime indemnitaire qui permette la prise en compte de l'augmentation des charges et des responsabilités confiées à l'encadrement ;
- Une amélioration des relations avec les équipes de direction dans le cadre du dialogue de gestion et des parcours professionnels.

La période qui s'ouvre connaîtra des évolutions profondes. Le SNADGI-CGT a prouvé son efficacité et sa crédibilité. Votre vote pour les candidat-e-s qu'il présente est une garantie pour la défense de vos droits, pour votre avenir. ■

Inspecteurs départementaux de 1ère classe

Edith Locquet
Nord - Valenciennes

Jean-Georges Belmont
Paris - Sud

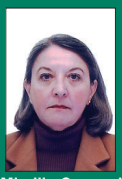
Patrick Marie
Aveyron

Christiane Masotti
Alpes-Maritimes

Inspecteurs départementaux de 2ème classe

Yves Flageul
Côtes-d'Armor

Myriam Thueux
Rhône



Mireille Cossoul
Lozére

Claude Gatti
DRESG - Centrale

René Etienne
Pyrénées-Atlantique

Philippe Marquis
Haute-Saône

Inspecteurs

Laurent Perin
Nord - Lille

Christian Barrabes
DRESG / Noisy

Anne-Laure Gonnet
Isère

Ghislaine Mussche
Seine-St-Denis

Anne Lefebvre
Val-de-Marne

Jamel Mazouzi
Paris - Est

Laurent Bancon
CSI - Poitiers

Claude Andrieu
Tarn

Durant la durée de leur mandat, les élu-e-s du SNADGI-CGT se sont battus pour la défense individuelle des agents mais aussi pour l'amélioration des droits et garanties de l'ensemble de la catégorie A.

On peut citer, par exemple, la bataille menée pour que la Direction générale abandonne les appels de candidatures pour les mutations en DIRCOFI. En effet, lorsqu'un agent demandait tel poste (pour avoir le plus de chances possible de rentrer dans le département souhaité), il l'obtenait en priorité parce que l'appel de candidature primait tous les autres voeux alors même que son ancienneté lui aurait permis d'obtenir à l'ancienneté une autre structure qui l'aurait mieux satisfait.

Après maintes démonstrations par les élus en CAP de l'aberration du système, la Direction générale abandonne cette règle pour 2008.

Les élu-e-s à la CAP des inspecteurs siègent aussi aux CAP des grades immédiatement supérieurs dans lesquelles ils essaient d'améliorer les règles. Nous avons par exemple obtenu la mise en place d'un jury national pour les IP 28.

L'administration se passerait volontiers des CAP. Nos représentants, par leur pugnacité, l'obligent à respecter les règles et à pratiquer la transparence.

Les élu-e-s du SNADGI-CGT sont devenus des interlocuteurs incontournables et respectés des représentants de l'administration grâce à leur maîtrise technique, leur vision d'ensemble des différentes problématiques et le sérieux de leurs interventions.

Le SNADGI-CGT revendique :

- **De redonner un vrai sens au travail.**

  Par des indicateurs et contrôlés par des tableaux de bord et statistiques, les inspecteurs se sentent de plus en plus déresponsabilisés. Ils ont de moins en moins d'autonomie dans l'organisation

de leur travail et la gestion du temps, quelle que soit la structure dans laquelle ils sont affectés.

Pour atteindre leurs objectifs, on leur demande un travail de plus en plus rapide et de moins en moins approfondi.

Leur capacité de réflexion est niée. Une majorité pense que leur travail n'est apprécié qu'au travers de grilles. Le SNADGI-CGT se bat pour leur redonner une autonomie dans le travail et une responsabilisation qui leur permettront d'assumer pleinement leurs missions de catégorie A.

D'autant qu'aujourd'hui, les nouveaux outils informatiques permettent de faire un travail plus intéressant et de meilleure qualité. Encore faut-il laisser aux inspecteurs toute latitude pour les utiliser. Ils doivent retrouver la gestion de leur temps pour approfondir leurs dossiers.

- **De revaloriser la carrière et reconnaître financièrement la technicité.**

Les IFDD ne sont toujours pas revalorisées et les indemnités kilométriques restent à un niveau très insuffisant.

Les inspecteurs ne sont quasiment pas concernés par le dossier de l'harmonisation indemnitaire.

Ceux en fin de carrière sont exclus de la prime de 700 euros au prétexte que la carrière du A à la DGI se termine à Chef des Services Fiscaux !

La seule mesure intéressante (indice du 12ème échelon à 801 brut), en parallèle avec la réforme des grades d'attachés, n'est pas mise en œuvre !

L'obtention du grade d'IDEP 3 FC devient problématique.

Le constat fait par le SNADGI-CGT est objectif : malgré les grandes déclarations d'ambition sociale, les inspecteurs sont moins bien traités qu'auparavant. Il est urgent d'inverser la tendance. ■

Inspecteurs

Christine Creutz
Domaines - Oise

Marie-José Burlion
DCF - Nord

Christine Truflandier
Vienne

Dany Fantino
Alpes-Maritimes

Brigitte Quinnez
DRESG / Noisiel

Marc Fleury
DCF - Sud-Pyrénées

Alain Fragola
DVNI

Fabrice Ringard
DCF - Est

Géomètres principaux

Patrick Sarrabayrouse
Bouches-du-Rhône
Marseille

Sylvain Gaffiot
Drôme

Jean Lavoisier
Ain

Jean Debeaussart
Oise

Géomètres

Thierry Ducasse
Eure-et-Loir

Laurent Sarrazin
Loir-et-Cher

En 2004, vous avez confirmé, avec près de 70% des voix et 10 élus sur 12, la place de premier syndicat au SNADGI-CGT pour défendre vos intérêts individuels et collectifs.

Ce solide crédit nous a permis, lors des CAP et des rencontres avec la Direction Générale, de nous battre pour l'avenir de notre corps et de nos missions et d'intervenir sur tous les thèmes qui font le quotidien d'un géomètre (revalorisation immédiate du nombre d'IFDD et du taux des indemnités kilométriques, avance auto, BPCI, BRF…).

Aujourd'hui, la Direction générale n'accepte aucune discussion sérieuse sur le contenu des missions et les perspectives à court et moyen termes. Ainsi, nous avons dû faire face au rapprochement CDI/CDIF même si notre Administration continue à nous asséner : « *Les géomètres ne font pas partie de cette réorganisation* », « *Le plan cadastral est au cœur des missions de la DGI* ».

L'évolution de notre métier, par l'abandon pur et simple dans certains départements de deux de nos missions (foncière et fiscale), a été très mal vécue. De plus les « nouvelles méthodes de lever » ont nécessité une vigilance et un combat de tous les instants afin de garantir le respect des obligations de précisions et la sécurité des agents en matière de lever.

Le SNADGI-CGT revendique :

- **des moyens techniques et humains au service d'un cadastre ambitieux et efficace ;**
- **l'arrêt de la destruction des CDIF, victimes de réforme de structure.**

Durant ce mandat, les élus ont mené un combat de plus en plus âpre lors des CAP de mutation.

Avec l'accélération des départs à la retraite et la faiblesse des recrutements, environ 14 par an, notre corps diminue de façon drastique : en 2004, 1 509 géomètres pour 1 524 postes implantés, en 2007, plus que 1 398 pour 1 472 postes implantés !

A cela s'ajoute une nouvelle attaque contre laquelle les élus se sont insurgés : avec la disparition du TGE et la gestion LOLF, la DG offre la possibilité aux DSF de banaliser les postes de Géomètres et contrôleurs pour gérer les suppressions d'emplois.

En dépit du contexte difficile, nos interventions opiniâtres et déterminées ont permis de gagner un nombre significatif de mutations non inscrites aux projets initiaux, avec le souci constant du respect des garanties collectives et individuelles : ainsi en 2007, 52 mutations obtenues contre 26 prévues au projet.

Le SNADGI-CGT revendique

- **l'arrêt des suppressions d'emplois et des recrutements de géomètres, au minimum pour combler les postes vacants.**

Pour les tableaux d'avancement (TG à G, G à GP), le volume est maintenant déterminé annuellement par un pourcentage de la plage d'appel (ratio « promus / promouvables »). Les élus ont obtenu que la CAP de passage à GP se tienne en tout début d'année, afin que la date d'effet pécuniaire soit la plus près possible de la date de la CAP.

Le SNADGI-CGT revendique :

- **l'application des conditions statutaires d'avancement ;**
- **une refonte de la carrière avec au minimum l'accès au CII.**

Analyser, discuter, agir, rendre compte : telle est la base du mandat confié aux élus du SNADGI-CGT qui ont été les garants du respect des règles de gestion, tout en tentant de les faire évoluer positivement. Ils ont organisé plusieurs réunions départementales, régionales ou inter-régionales avec, à chaque fois, une participation importante et riche.

Il est important pour la période à venir, lourde d'enjeux et de menaces fortes, de donner aux élus du SNADGI-CGT les moyens de poursuivre dans cette voie. ■

Géomètres

Eric Camus
Vosges

Ronan Trellu
Côte-d'Armor

Techniciens géomètres

Bernard Rousseaux
Bas-Rhin

Pierre Favre
Haute-Marne

Jean-Marc Petracco
Dordogne

Arnaud Duval
Pas-de-Calais

CAP n° 5 - Contrôleurs

Contrôleurs principaux

Jocelyne Sablé
Alpes-Maritimes

Nathalie Michalczenia
Sarthe

Nadine Robin
Charente-Maritime

Luc Barré
CSI - Nevers

Alain Perret
Pyrénées-Atlantique

Nathalie Battin
Paris - Nord

Robert Blanco
Haute-Garonne

Yamina Kraria
Gironde

Depuis les élections de 2004, de nombreuses règles de gestion ont changé : appels de note, confection des tableaux d'avancement, mutations… Le cadre B a été largement concerné. Ces changements ont provoqué d'importantes difficultés dans la défense des dossiers. Les empilements de règles, parfois contradictoires, ont permis à la Direction générale d'attaquer nos garanties collectives.

Malgré cela, les élu-e-s du SNADGI-CGT ont toujours défendu les dossiers individuels qui leur sont confiés en s'attachant à faire respecter systématiquement les règles collectives de gestion dans un cadre revendicatif...

Le SNADGI-CGT revendique :

- Une affectation des cadres B la plus fine possible dès le niveau national. Aujourd'hui, dans de nombreux cas, un B n'est pas titulaire d'un poste après la CAP locale. Cela serait possible, par exemple, en reconnaissant les pôles comme des structures à part entière. Avec les réformes de structures, on arrive à des situations où les contrôleurs n'ont plus comme affectation que la résidence (exemple CDI-SIE).

  Cette situation va empirer avec la mise en place dès 2008 des affectations nationales, non plus à la structure (CDI, SIE, CDIF) mais à la « spécialité », « professionnelle » ou « personnelle ».

  Malgré nos demandes, la DG refuse de reconnaître comme des structures les pôles divers et variés qu'elle a mis en place. En plus, la « fiche 3 », permet des affectations locales en dehors de la règle de l'ancienneté. Par exemple, un B qui souhaite faire du recouvrement doit demander au niveau national « fiscalité professionnelle ». Rien ne lui assure qu'à l'arrivée en local, il n'ira pas en ICE... On est loin de la volonté de l'agent.

Contrôleurs de 2ème classe

Pascal Granet
Corrèze

Franck Stocker
Meurthe-et-Moselle

Fred Sottet
Nord - Lille

Nadia Djiab
Seine-St-Denis

Le SNADGI-CGT revendique :

- Une carrière linéaire qui permettrait à tous d'atteindre le dernier échelon du grade. Actuellement, le déroulement de carrière du B est déplorable. Avec les blocages budgétaires qui verrouillent les tableaux d'avancement, de trop nombreux cadres B n'atteignent jamais le dernier échelon du dernier grade (CP7).

  Ceux qui y parviennent se voient souvent bloqués pendant plus de 10 ans dans cet échelon sans aucune possibilité d'évolution de carrière et donc de salaire. La promotion en catégorie A n'est pas aisée pour les cadres B.

Le SNADGI-CGT revendique :

- Une épreuve professionnelle avec option pour le concours interne afin que chaque candidat puisse utilement se servir des connaissances acquises lors de son parcours professionnel. Quant à la liste d'aptitude, elle doit être remplacée par un examen professionnel après 15 ans dans la catégorie et être limitée à 1/6 des titularisations.

  Pour ceux qui souhaitent rester cadres B, il faut réfléchir à une fin de carrière plus attractive. Actuellement, le traitement indiciaire de fin de carrière est égal à 1,66 fois le SMIC, alors qu'en 1986 il se situait à presque deux fois le SMIC !

Le SNADGI-CGT revendique :

- Des emplois qualifiés pour le plein accomplissement des missions. Depuis la mise en place de la LOLF, c'est la logique coût/rendement qui domine. L'efficience, la recherche effrénée de gains de productivité, la détermination de tâches rentables et le prétendu service rendu à l'usager ont dégradé les conditions de travail des cadres B en leur imposant polyvalence et polycompétence. Il est urgent de redéfinir les missions, et de déterminer pour toutes les catégories quelles sont les compétences de chacun. ■

Contrôleurs de 1ère classe

Christine Basseux
Nord - Valenciennes

Martine Bilien
Côtes d'Armor

Sylvain Sourdillat
Landes

Monique Daireaux
Manche

Christian Bernard-Moulin
Gard

Nadine Dedenon
Seine-Saint-Denis

Patrice Stawski
Pas-de-Calais

Christine Kermoal
Paris - Est

Contrôleurs de 2ème classe

Pierre Duffau
Drôme

Patrice Kantarjian
Bouches-du-Rhône
Marseille

Patrick Fraboulet
Haut-Rhin

Brigitte Kusak
Haute-Marne

CAP n° 6 - Agents Administratifs

Agents Administratifs Principaux de 1ère classe

Martine Perdigon
Alpes-Maritimes

Aurélien Quintana
Cher

Michel Merle
Nord - Lille

Jean-Jacques Cailleaux
CSI - Lille

Bernard Alba
Tarn

Dominique Fichten
Haute-Garonne

Patrick Pautiers
Dordogne

Christian Gourdouze
Gard

Depuis des années, les agents de catégorie C subissent de plein fouet l'empilement de réformes successives (CDI/Recette, CDI/CDIF) et les suppressions massives d'emplois (plus de 5 000 en cinq ans). Leurs conditions de travail sont aggravées par les nouvelles méthodes de management et la pression des indicateurs. Ceci amplifie le mal-vivre au travail avec ses conséquences sur la santé morale et physique.

Dans l'accomplissement au quotidien de leurs missions, l'administration utilise leurs compétences, leur conscience professionnelle et leur sens du service public avec un glissement des tâches du B vers le C, sans formation adaptée et sans véritable appui technique. Aujourd'hui les agents C revendiquent que cette reconnaissance se traduise dans leur rémunération et dans leur déroulement de carrière.

Dans ce contexte difficile les élu-e-s du SNADGI-CGT ont assuré avec efficacité la défense individuelle et collective des agents et ont rendu compte de leurs interventions. Leur pugnacité a permis d'obtenir des avancées concrètes.

Lors des CAP de titularisation, les élu-e-s ont obtenu une évolution positive de la situation de nombreux agents alors que les rapports des chefs de service étaient défavorables.

Tout en condamnant le système de notation, leurs interventions ont permis de gagner des + 0,06 et + 0,02, des modifications des appréciations et dans de nombreux cas, de rétablir une certaine équité.

Lors des CAP de mutation, ils ont assuré la défense des dossiers individuels, et ont contraint par l'action collective (pétitions, rassemblements…) l'administration à débloquer des mutations vers la province et à appeler une grande partie des listes complémentaires du concours d'AAI. Ces victoires ont contribué à renforcer des services déficitaires de la région

Agents Administratifs de 1ère classe

Guillaume Lemarchand
Paris - Est

Fadila Halit
Paris - Sud

Laurent Vogler
Paris - Est

Michaël Bouly
Paris - Centre

Ile-de-France. Malgré tout, le nombre de demandes non-satisfaites demeure important et laisse des collègues dans des conditions de vie désastreuses. C'est le cas notamment pour les agents originaires des DOM, qui même en situation de rapprochement doivent attendre plus de dix ans leur mutation.

Le SNADGI-CGT revendique :

- des créations d'emplois qualifiés permettant l'exercice des missions et l'amélioration des conditions de travail.
- la refonte de la grille indiciaire et la mise en place d'une carrière linéaire évitant les blocages des tableaux d'avancement liés aux contraintes budgétaires ;
- l'intégration des primes dans le salaire est un enjeu majeur pour la catégorie C afin qu'ils mènent une vie décente pendant leur retraite. Il ne faut pas oublier que de nombreux collègues prennent des temps partiels pour élever des enfants avec toutes les incidences sur le calcul de leur pension ;
- la redéfinition de leur doctrine d'emploi et un plan ambitieux de transformation d'emplois de C en B reconnaissant les qualifications et responsabilités nouvelles mises en oeuvre ;
- une véritable politique de formation, tant initiale, par un allongement de la durée de la formation théorique et pratique, que continue, intégrant les évolutions législatives et technologiques et l'amélioration de la préparation aux concours.

Les élu-e-s du SNADGI-CGT voient dans l'augmentation du nombre de dossiers dont ils ont assuré la défense, un témoignage de confiance et de reconnaissance du travail accompli.

C'est dans cet esprit et avec la même volonté que les candidat-e-s à ces élections, anciens et nouveaux, sollicitent vos suffrages. ■

Agents Administratifs Principaux de 2ème classe

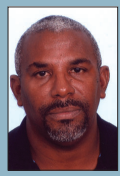
Gilles Baudet
Essonne

Sébastien Weber
Aisne

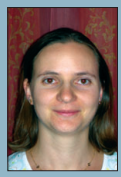
Maryline Seba-Villegas
Bouches-du-Rhône
Aix-en-Provence

Patricia Mathuf
Bouches-du-Rhône
Marseille

Nathalie Vergez-Berthier
Indre-et-Loire



Eric Quidal
Guadeloupe



Estelle Mollo-Gene
DNID / Toulouse

André Outhier
Côte-d'Or

Agents Administratifs de 1ère classe

Marie-Hélène Tordeux
Seine-St-Denis

Karine Fauconnet
Gironde

Agnès Billy
Val-de-Marne

Alexandre Derigny
Lille - Impôt Services

Adjoints Techniques de 2ème classe

Vincent Chatton
Morbihan

Cédric Perdigon
Herault

Jessica Lignelet
DRESG / Noisy

Mathieu Braillon
Ariège

Depuis 2004, les élus du SNADGI-CGT à la CAP n°7, se sont attachés à défendre vigoureusement vos droits (à titularisation, avancement, mutation, notation…). Ils ont eu le souci constant d'améliorer les règles de gestion bien mises à mal, et de faire le lien en permanence avec vos conditions de travail, l'emploi et l'avenir des missions.

Les élus ont dénoncé l'abandon par l'administration des missions techniques qu'elle ne considère pas comme essentielles. Pour le SNADGI-CGT, elles relèvent du service public !

- Les missions de gardiennage, de surveillance et d'entretien des services communs concourent au bien-être des agents exerçant dans les services et à la sécurité des personnes et des locaux.
- La mission topographique exercée par les aides-géomètres doit être reconnue car ils sont de véritables assistants des géomètres pour la mise à jour du plan cadastral, qui demeure un maillon essentiel de la qualité de la mission foncière.

L'enjeu principal pour ce prochain mandat sera d'obtenir la garantie du maintien des missions au sein de la DGI et des emplois pour les exercer.

Lors des CAP de mutation, les élu-e-s ont condamné les suppressions et gels de postes d'adjoints techniques : depuis 2005, 53 postes de gardiens-concierges, 10 de veilleurs de nuit, 43 d'agents de services communs et 14 d'aides-géomètres ont été supprimés, bloquant le droit à mutation des agents. Les élu-e-s ont dénoncé le recrutement unique sur les emplois restés vacants, de PACTE junior qui n'offrent pas les garanties statutaires et de rémunération pour ces jeunes recrutés. Le SNADGI-CGT intervient à tous les niveaux, pour exiger l'arrêt des suppressions de postes et des créations d'emplois.

Le SNADGI-CGT revendique une véritable refonte de la carrière avec une amélioration du niveau de recrutement, de rémunération et d'avancement dans le cadre d'une carrière linéaire.

La nouvelle filière technique n'a pas répondu à cette attente, maintenant une grande partie des adjoints techniques, 224 sur 247, au plus bas de la grille dans le grade d'ATI de 2ème classe.

Pour ce prochain mandat, les candidat-e-s du SNADGI-CGT s'engagent à poursuivre leur action, pour défendre vos intérêts individuels et collectifs, pour le maintien des emplois et missions techniques à la DGI. ■

Votre vote permet à la CGT d'intervenir à tous les niveaux

CAP nationales et locales.

Pour les élu-e-s du SNADGI-CGT la défense des personnels dans les CAP, touchant des situations individuelles, consiste à faite valoir les droits de chacun, tout en respectant ceux des autres.

C'est la raison pour laquelle le SNADGI-CGT attache tant d'importance aux garanties statutaires et à la détermination de critères objectifs et transparents.

Cette orientation n'exclut bien évidemment pas l'examen des situations particulières.

> Les CAP Nationales sont compétentes en matière de : mutation, notation (recours en commission d'évocation), tableaux d'avancement, listes d'aptitude, titularisation, congés formation, discipline.

> Les CAP Locales ont une compétence propre sur certaines mutations locales, sur la révision de la notation, sur les demandes de disponibilité, sur les refus de temps partiel, sur les refus d'un congé formation. Elles ont une compétence préparatoire à la CAP Nationale sur les tableaux d'avancement et sur les listes d'aptitude.

CTP (Ministériel, Central, Départemental ou Spécial)

Ils ont à connaître des problèmes généraux de fonctionnement des administrations et des services, des programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leurs incidences sur la situation des personnels, à l'évolution des effectifs et des qualifications.

Les CAP et CTP sont des organismes paritaires. Il y a autant de représentants des personnels que de représentants de l'administration. Le nombre de représentants syndicaux élus est fonction du résultat des élections. Pour les CTP les représentants sont désignés par les syndicats.

CHS.DI (Comite d'hygiène et de sécurité inter-directionnel)

Ils ont à traiter toutes les questions relevant de l'hygiène et de la sécurité des agents, des usagers et des locaux.

Des fonctionnaires chargés du respect des règles en la matière sont à la disposition des directions.

Ils ont un rôle de prévention des risques professionnels et de conseil sur les conditions de travail, le stress et la souffrance qui en découlent, l'ergonomie des postes. Dans cet organisme, les représentants des syndicats sont en nombre supérieur à ceux de l'administration. Les représentants de la CGT sont désignés après accord entre les différentes sections des syndicats des Finances.

CDAS (Conseil départemental de l'action sociale)

Son champ d'intervention recouvre les domaines suivants : service social, logement, restauration, petite enfance, vacances et loisirs. Chaque CDAS est doté d'un budget spécifique permettant de développer des initiatives locales. Les représentants de la CGT sont désignés de la même façon que pour les CHS.DI.

Tant pour les CHS.DI que pour les CDAS, une structure ministérielle, avec la même proportion de représentants des personnels, fixe les orientations générales.

En fonction des résultats obtenus dans toute la Fonction publique, des représentant-e-s syndicaux de la CGT siègent au Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Elections : mode d'emploi

Pour chaque CAP Nationale et CAP Locale, une section de vote est créée sur les sites comptant au moins 30 agents (sinon le bureau de vote se trouve dans les DSF)

Les bureaux et sections de vote doivent être ouverts toute la journée, les horaires sont fixées par les DSF. Les instruments de vote (enveloppes, bulletins de vote) seront distribués entre le 9 et le 15 novembre.

Le 4 décembre, il y aura pour les inspecteurs, les contrôleurs et les agents DEUX votes à effectuer, l'un pour les CAP locales, l'autre pour les CAP nationales. Les autres catégories ne votent que pour les CAP nationales.

LA REGLE : le vote direct dans l'urne le jour du scrutin.

Toutes les facilités doivent être données aux agents pour voter directement.

LA DÉROGATION : le vote par correspondance.

Sont concernés les agents absents le jour du scrutin (congés annuels, congés maladie, CLM, CLD, congé parental, congé formation, temps partiel, nécessités de service) et les agents qui ne disposent pas de section de vote sur leur site. Les agents autorisés à voter par correspondance recevront une enveloppe pré-affranchie pour l'envoi de leurs bulletins le vendredi 23 novembre au plus tard. Ils peuvent exprimer leur vote soit par la Poste, soit directement dans la boite à lettres de l'immeuble de la section de vote ou auprès du chef de service.

Les votes doivent PARVENIR avant l'heure de clôture du scrutin.

Ne pas oublier de SIGNER l'enveloppe portant le nom, le prénom, le grade, l'affectation et le n° de la CAP.

INTERDIT : le vote par procuration.

ATTENTION : : dans l'enveloppe, il ne doit y avoir que le bulletin de vote, sans rature, ni panachage sous peine de nullité.

CAP Locales

- n° 1 : Inspecteurs
- n° 2 : Contrôleurs
- n° 3 : Agents administratifs

CAP Nationales

- n° 1 : Directeurs et Conservateurs
- n° 2 : IP et IDEP
- n° 3 : Inspecteurs
- n° 4 : Géomètres
- n° 5 : Contrôleurs
- n° 6 : Agents administratifs
- n° 7 : Adjoints techniques

4 décembre 2007